Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8170674
Centre d'intérêt: 39

Bertrand, Yves, 1945-.

Le projet "Dévex" : projet conjoint des services de recherche et d'expérimentation des collèges St-Jérôme et Lionel Groulx / Yves Bertrand, Marie Chabot. -- [S.l. : s.n.], 1972.
28 f. ; 28 cm.

Cote Dewey: 370.7124'09714/B551p Cote LC: LB/1738

Descripteur(s): *Perfectionnement des enseignants *Formation des enseignants *Animation pédagogique *Soutien au développement pédagogique *Collégial (Niveau)

Présentation du devis du projet de recherche DEVEX. Ce projet a pour objectif de mettre en place une équipe régionale, composée de spécialistes et de conseillers en pédagogie, pour répondre aux besoins de perfectionnement des professeurs des collèges Lionel-Groulx et St-Jérôme. Il vise à pallier le manque de préparation psycho-pédagogique des professeurs, l'insuffisance de la solution par recyclage universitaire et l'absence d'une pédagogie articulée à la culture ambiante. Le projet privilégie une approche dans le système, permanente, flexible, instantanée et locale. Il devrait s'étendre sur une période de trois ans, de 1972 à 1975. Le document comprend la définition du problème, l'hypothèse de travail, la description et la justification du projet ainsi que la description du budget nécessaire pour le mener à bien.

Type de document: r
Financement: Bénéficiaire - Collège St-Jérome et Lionel-Groulx
Organisme(s) source(s) - MEQ - DGEC
Programme(s) de subvention - PROSIP
Auteur de l'analyse: ar

EDUQ 8170674

CENTRE D'ANIMATION, DE DÉVELOPPEMENT
ET DE RECHERCHE EN ÉDUCATION
BIBLIOTHÈQUE

le projet DÉVEX

1972
- Lionel Groulx
- St-Jérôme

yves bertrand

marie chabot

E D U Q 8170674

LE PROJET "DEVEX"

PROJET CONJOINT DES SERVICES DE RECHERCHE ET D'EXPERIMENTATION DES COLLEGES ST-JEROME ET LIONEL-GROULX.

YVES BERTRAND

MARIE CHABOT

MARS 1972

SOMMAIRE...

1. COLLEGES

2. TITRE DU PROJET

3. DEFINITION DU PROBLEME:

   3.1 ABSENCE DE PREPARATION PEDAGOGIQUE
   3.2 INSUFFISANCE D'UN RECYCLAGE TEMPORAIRE
   3.3 NECESSITE D'UNE PEDAGOGIE ARTICULEE A LA CULTURE AMBIANTE

4. HYPOTHESE DE TRAVAIL

5. DESCRIPTION DU PROJET:

   5.1 STRUCTURE DU PROJET
   5.2 ELEMENTS DE L'EQUIPE REGIONALE
   5.3 FONCTIONS DES MEMBRES DE L'EQUIPE REGIONALE
   5.4 FONCTIONS D'UN CENTRE DE DEVELOPPEMENT PEDAGOGIQUE
   5.5 RESPONSABLES
   5.6 AUTRES MEMBRES
   5.7 ECHEANCIER

6. JUSTIFICATION DU PROJET:

   6.1 JUSTIFICATION PRATIQUE #1.
   6.2 JUSTIFICATION PRATIQUE #2.
   6.3 IMPORTANCE THEORIQUE

7. BUDGET:

   7.1 BUDGET GLOBAL
   7.2 BUDGET POUR LE COLLEGE LIONEL-GROULX
   7.3 BUDGET POUR LE COLLEGE ST-JEROME

1.: COLLEGES

1.1 **Noms et adresses des Collèges** : Collège St-Jérôme, 295, Ave du Palais, St-Jérôme, Qué. — Collège Lionel-Groulx, 1, rue St-Louis, Ste-Thérèse, Qué.

1.2 **Répondants des Collèges pour ce projet** : Yves Bertrand, responsable, Recherche et Expérimentation. — Marie Chabot, responsable, Recherche et Expérimentation.

2.: TITRE DU PROJET

TITRE : "DEVEX"

Formation d'une équipe de développement (DEV) et d'expérimentation (EX), destinée à travailler en fonction du perfectionnement pédagogique des professeurs des deux Collèges mentionnés plus haut durant les trois (3) prochaines années: 1972-1975.

3.: DEFINITION DU PROBLEME

Le projet DEVEX (Développement et Expérimentation Pédagogique) se veut une réponse au problème de la formation des maîtres au niveau collégial. Tel que nous le voyons, ce problème a trois (3) composantes principales:

- absence de préparation psycho-pédagogique chez les professeurs;
- insuffisance de la solution par recyclage universitaire;
- nécessité d'une pédagogie articulée à la culture ambiante.

3.1 Absence de préparation pédagogique.

C'est un fait bien connu que les professeurs de niveau collégial ne sont pas tenus d'avoir une formation en sciences de l'éducation. Ceci n'empêche pas un bon nombre d'entre eux de manifester du dynamisme et de la compétence pédagogique. Cependant, beaucoup d'entre eux manquent de moyens et d'appui pour cultiver une réflexion, des approches et des moyens pédagogiques renouvellés.

3.2 Insuffisance d'un recyclage temporaire.

Le recyclage universitaire obligatoire pourrait évidemment être envisagé pour l'ensemble du réseau collégial. Toutefois, indépendamment de la complexité administrative et financière que suppose une entreprise aussi vaste, nous estimons que ce type de solution prête le flan à deux (2) critiques importantes: il est hors-système et il est temporaire pour l'individu.

En plaçant le professeur hors-système pour poursuivre une formation pédagogique celui-ci est éloigné des problèmes concrets qui se posent à lui dans l'exercice quotidien de son métier. Sans doute sera-t-il mieux placé pour réfléchir à la pédagogie; mais il risque justement de n'acquérir qu'une formation théorique, et de revenir à la pratique avec les mêmes lacunes qu'actuellement. Les données du problème portent à croire qu'une formation en cours d'emploi (In-Training) a autant sinon plus de chances d'être fructueuse, parce qu'elle permettrait au professeur de formuler des problèmes et d'envisager des solutions ou voies d'actions au fur et à mesure que ses situations les lui suggèrent.

Il fait peu de doute dans notre esprit que l'apprentissage réalisé en cours d'emploi a moins de chances d'être désuet avant son temps, qu'une formation éloignée des problèmes vécus, des besoins ressentis et des situations qui en font l'objet. Qu'on se rappelle seulement que la pierre d'angle de la formation des maîtres est justement devenu le "stage d'enseignement".

La solution par recyclage hors-système offre en plus le désavantage d'être temporaire, alors que le souci du renouvellement ou du développement pédagogique devrait être permanent. Il s'agit ici, comme en bien des problèmes actuels de formation, d'un problème d'éducation permanente. La solution devrait donc prévoir, elle aussi, un mécanisme permanent de formation apte à combler les besoins créés par l'absence de formation aussi bien qu'à compléter une formation psycho-pédagogique de base.

3.3 Nécessité d'une pédagogie articulée à la culture ambiante.

Bien des raisons peuvent être invoquées pour justifier l'importance d'une pédagogie renouvellée. Certaines sont superficielles, telles que l'amour de la nouveauté pour elle-même, ou l'attrait du gadget technologique. Certaines sont d'ordre politique, telle la nécessité de fournir au professeur le moyen d'enseigner malgré une surcharge d'étudiants.

L'important c'est qu'il y ait des raisons pédagogiques pour le renouvellement pédagogique. Si la pédagogie, face aux changements et à la complexité culturelle ambiante, ne peut soutenir le défi du changement, alors l'éducation cessera tout simplement d'exister dans les collèges. La culture ambiante moule les esprits et les mentalités à des formes données de communication, elle crée des attitudes dans l'approche aux problèmes et face à la connaissance en général. Si les jeunes (ou les adultes) trouvent à l'intérieur des maisons d'éducation des modes de communication et des attitudes face à la

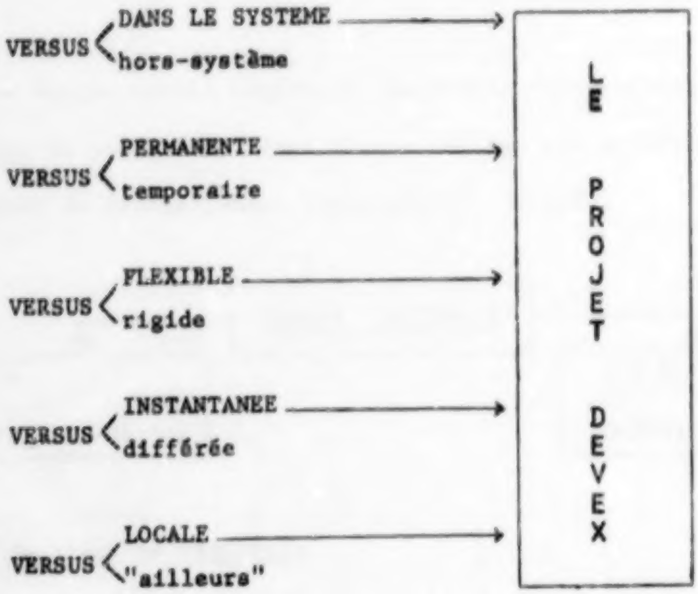
connaissance qui sont divorcées de leur expérience, l'objectif d'apprentissage que peut avoir un collège ne saura se réaliser. Ceci ne veut pas dire qu'il faut endosser la culture hors-cegep à tout prix et tenter d'en reproduire les mécanismes pour rejoindre l'étudiant. Cela veut dire, néanmoins, qu'il faut absolument tenir compte de la préparation et de la disponibilité intellectuelle des étudiants, si l'on veut qu'une communication quelconque se fasse.

La pédagogie c'est à proprement parler la relation professeur-étudiant. Il n'y a pas de modèle unique ou parfait de la relation professeur-étudiant. Il est certain, toutefois, que la relation professeur-étudiant est modelée par les autres modes de relation éprouvées par l'étudiant : relation parent-enfant, relation jeune-adulte, relation jeune-pouvoir, relation jeune-télévision/cinéma, relation jeune-savoir. Tous ces éléments fabriquent indirectement le mode de relation qu'un jeune peut avoir vis-à-vis l'apprentissage et son propre développement intellectuel et la relation professeur-étudiant à laquelle il peut consentir. Et puisque l'ensemble de la réalité à laquelle le jeune fait face est lui-même très changeant (transformation de la famille, de l'autorité, des média, de la connaissance), la pédagogie doit pouvoir changer elle aussi: c'est la condition d'existence d'une relation professeur-étudiant réelle et débouchant sur l'apprentissage.

Les hypothèses de travail doivent donc tenir compte de ces aspects du problème; elles doivent exposer des perspectives de formation pédagogique qui soient concrètes et non hors-système, permanentes et non temporaires, adaptables aux changements culturels et non figées ou absolues.

4.: HYPOTHESE DE TRAVAIL

A partir de la formulation du problème explicitée plus haut, nous faisons l'hypothèse qu'une formation pédagogique qui se veut un véritable agent de changement et de dynamisme pédagogique doit posséder les qualités suivantes:



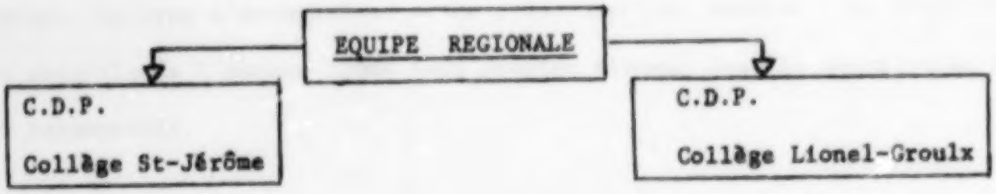
Pour vérifier cette hypothèse, il faudrait pouvoir évaluer le changement et le dynamisme pédagogique produits par une structure de formation qui possède les qualités mentionnées ici. Nous reviendrons sur cet aspect de la question plus loin, dans la section intitulée : Justification et perspectives d'avenir.

5.: DESCRIPTION DU PROJET

5.1 Structure du projet.

Le projet DEVEX a pour objectif de mettre en place une équipe régionale, composée de spécialistes et de conseillers en pédagogie, pour répondre aux besoins de perfectionnement exprimés par les professeurs.

Cette équipe serait régionale, mais elle desservirait cependant des unités locales de production: dans chaque collège ces unités de travail seraient des "Centres de Développement Pédagogique". (C.D.P.)



5.2 Eléments de l'équipe régionale.

- -- Deux (2) responsables locaux des "Centres de Développement".
- -- Deux (2) attachés de recherche et d'expérimentation.
- -- Deux (2) documentalistes.
- -- Un (1) docimologue.
- -- Un (1) moniteur en relations humaines.
- -- Deux (2) secrétaires.

5.3 Fonctions des membres de l'équipe régionale.

Responsable : -- Gérer le C.D.P. : - animer le milieu
- coordonner

-- Recevoir les demandes du milieu.

-- Analyser les besoins.

-- Planifier les réponses aux besoins.

-- Agir en tant que personne-ressource dans les "réponses aux besoins"

La gestion d'un Centre de Développement Pédagogique implique tout d'abord de la part du responsable une animation dans le milieu. Ceci implique qu'il faut assurer une présence active dans le milieu au moyen de rencontres continues avec les professeurs lors des moments où ceux-ci ne sont pas en classe. Susciter des besoins pédagogiques chez les professeurs signifie qu'il faut discuter avec eux de la nature, de la qualité et des besoins de l'enseignement, qu'il faut signaler des ressources existantes dans les cegeps pour répondre à ces besoins, qu'il faut écouter les thèmes généraux dans lesquels les professeurs situent leur pédagogie. Ces relations informelles ne sont pas secondaires; au contraire, elles sont primordiales puisqu'un Centre de Développement Pédagogique éloigné de la vie quotidienne et des préoccupations des professeurs ne saurait être considéré comme un réel service. Ce type d'occupation et de préoccupation demande du temps et il n'est pas superflu de l'entrer comme tout premier élément dans la description des tâches du responsable.

Au-delà de cette fonction d'animateur le responsable doit gérer le fonctionnement interne du Centre de Développement Pédagogique, il doit coordonner le travail des personnes qui y oeuvrent et doit entretenir les relations extérieures nécessaires à l'obtention d'une documentation continue. Le responsable doit agir en quelque sorte comme récepteur des demandes du milieu. Celles-ci doivent être centralisées quelque part si l'on veut une distribution efficace des tâches qui s'en suivront. Au-delà de la prise en note des demandes du milieu et de l'explicitation de ces demandes, il faut analyser les besoins sous-tendus par ces demandes. Comment pourra-t-on y répondre, qui y répondra au mieux etc. Au-delà de cette première analyse des besoins, la planification des réponses à ces besoins nécessite la rencontre avec les personnes-ressource concernées, la discussion quant aux moyens à prendre, la planification du temps que ces moyens exigeront et des ressources matérielles qu'il faudra impliquer.

Les fonctions que nous venons de décrire à elles seules suffiraient à occuper le plein temps d'un professionnel. Une semaine normale de travail ne peut pas en effet, contenir un nombre infini d'actes de présence dans le milieu, de rencontres avec des individus au bureau de travail, de rencontres avec des départements et de discussions avec les membres du personnel du service. Malgré cela et pour que le responsable fasse partie intégrante de l'équipe de travail, nous ajoutons à ses fonctions ses possibilités comme personne-ressource dans les réponses aux besoins. Ceci implique qu'il trouve le temps pour suivre certaines expérimentations dans le détail et qu'il fasse lui-même de la recherche.

<u>Attaché de recherche & d'expérimentation.</u> :

-- Agir comme consultant auprès des professeurs qui projettent une expérimentation pédagogiques.

-- Suivre une expérimentation du début jusqu'à la fin, en prévoyant les différentes étapes, les conséquences sur l'apprentissage des étudiants, et les possibilités qu'ont les professeurs de mener à bien le projet.

-- Evaluer des experimentations.

-- Gérer le budget de documentation du Centre de Développement, voir aux achats de volumes, de revues, au renouvellement d'abonnements, etc. Ceci implique des liens constants avec la bibliothèque du Collège.

-- Superviser le travail du documentaliste.

-- Participer à l'ensemble des tâches du Centre de Développement.

Documentaliste :

-- Prendre connaissance de toute forme de documentation: pamphlets, revues, volumes, journaux pédagogiques locaux venant d'autres cegeps, en somme être responsable de tout ce qui arrive par le courrier.

-- Classer, cataloguer toute cette documentation en termes de préoccupations pédagogiques des professeurs, de façon à permettre au responsable, à l'attaché de recherche et aux autres professionnels de trouver rapidement les ressources dont ils peuvent avoir besoin.

-- Mettre en fiches avec de brèves indications les références les plus pertinentes.

-- Analyser plus à fond les articles ou volumes d'une importance spéciale.

-- Assurer une distribution de ces informations.

-- Assumer la responsabilité du journal local (ou régional) d'information pédagogique.

-- A l'occasion, rédiger des documents synthèse permettant aux professeurs de faire le point sur une question, à partir de la documentation présente au Centre de Documentation.

-- Participer activement au réseau collégial d'information.

Docimologue : -- Prendre connaissance des besoins tels que reçus par le responsable. Aider des professeurs ou des équipes de professeurs à formuler leur projet pédagogique en termes d'objectifs qui pourront être suivis et analysés par la suite.

-- Aider des individus ou des groupes de professeurs à préparer leurs cours en termes d'objectifs soit intellectuels, soit de performance ou encore en termes d'objectifs affectifs ou psychomoteurs.

-- Aider les professeurs à faire des évaluations conséquentes avec les objectifs qu'ils auront préparés.

-- Mettre sur pied des stages de formation tout au long de l'année académique qui permettront à des groupes de professeurs d'acquérir une formation commune.

-- Rédiger des documents pertinents afin de tenir les professeurs au courant des nouveaux développements de sa discipline.

-- Partager l'ensemble des tâches (ex. de recherche et d'expérimentation, de diffusion, etc.) du Centre de Développement Pédagogique.

Moniteur en relation humaine. : -- Prendre connaissance des demandes reçues par le responsable.

-- Répondre aux demandes de consultation des professeurs à propos des situations relationnelles en classe.

-- Assurer la réponse aux demandes d'observation en classe.

-- Agir comme ressource auprès des professeurs qui travaillent en équipe dans la préparation seulement, ou dans la préparation et l'exécution de leur enseignement.

-- Prendre connaissance des implications du travail en équipe chez les étudiants pour la pédagogie.

-- Aider les professeurs à tenir compte de ces implications en leur fournissant la formation nécessaire, c'est-à-dire en leur offrant des sessions de sensibilisation au travail en équipe, etc.

-- Animer les réunions de travail des groupes de professeurs qui éprouvent le besoin d'un animateur extérieur à leur tâche.

-- Partager l'ensemble des tâches du Centre de Développement Pédagogique.

Secrétaire :

-- Assurer les communications téléphoniques ou autres à l'intérieur du service et entre le service et l'extérieur.

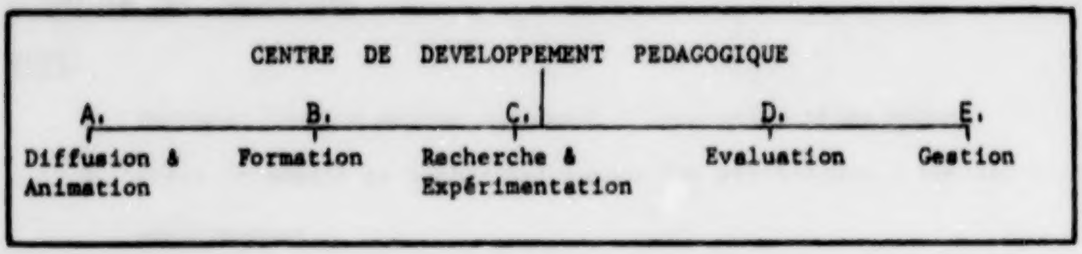
-- Mettre au propre les travaux préparés par les membres du Centre de Développement Pédagogique.

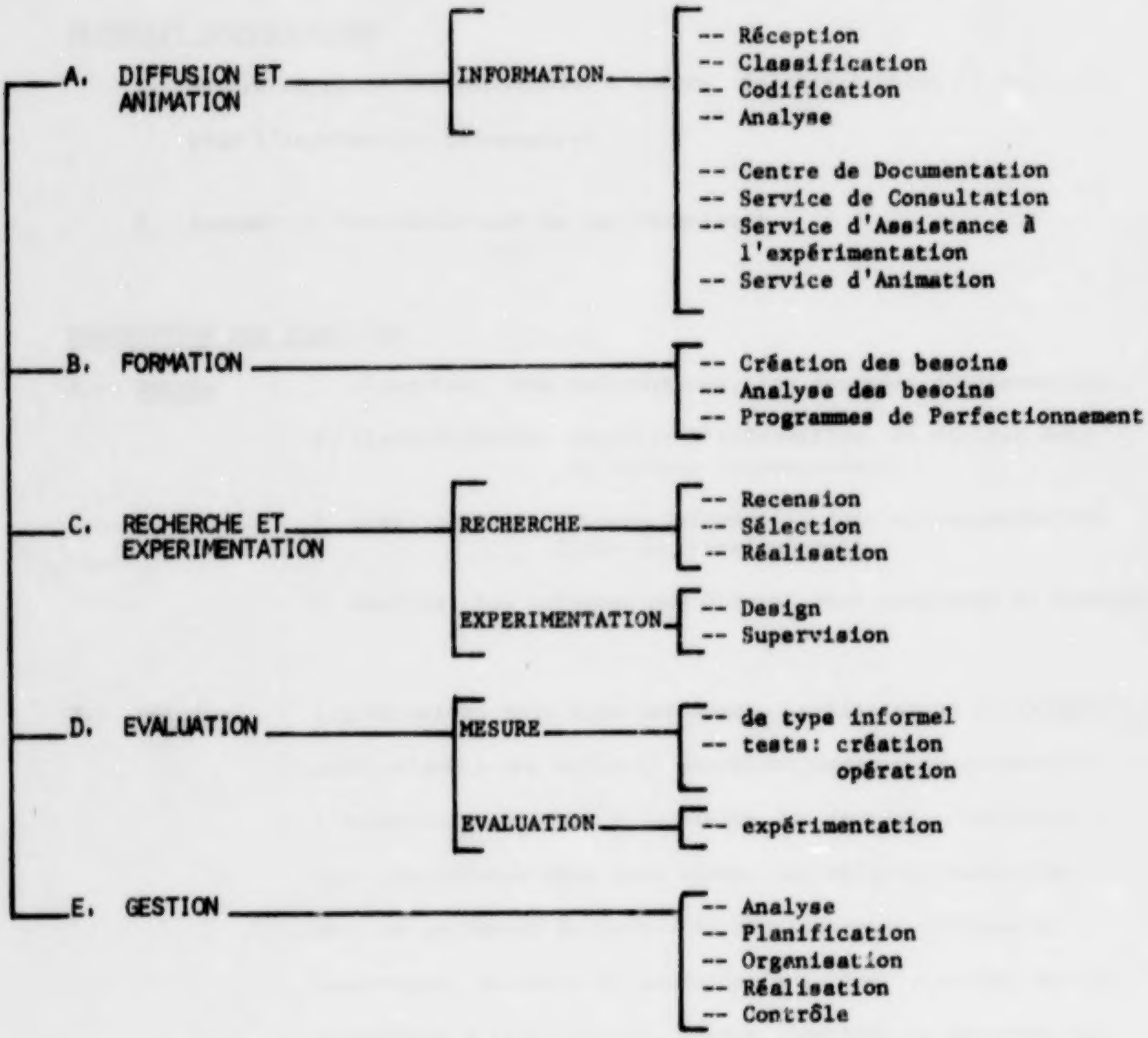
-- Assurer la distribution des rapports de recherche publiés par le Centre de Développement Pédagogique.

-- Assumer les tâches administratives requises pour l'impression à grand tirage des enquêtes, sondages et questionnaires variés.

-- Assurer la prépartion des documents de travail requis pour les sessions de formation offertes aux professeurs par le Centre de Développement Pédagogique; également pour ces sessions, construire les horaires, réserver les locaux, assurer la présence des meubles nécessaires, etc.

5.4 <u>Classification des fonctions d'un Centre de Développement Pédagogique</u>.





A. DIFFUSION ET ANIMATION.

BUTS.

1. Diffuser dans le milieu collégial l'innovation pédagogique.
2. Créer un esprit de recherche: amener les professeurs à améliorer leur enseignement.

OBJECTIFS OPERATIONNELS.

1. Mettre en place des mécanismes d'entrée, de conservation et de sortie pour l'information pédagogique.
2. Assumer le fonctionnement de ces mécanismes.

DESCRIPTION DES FONCTIONS.

A.- Entrée : 1. Réception : des informations, des demandes d'information

2. Classification: vérifier l'information, la diriger dans le secteur correspondant.

3. Codification : à toute information doit correspondre une fiche de renseignements.

4. Analyse: les informations doivent être analysées et évaluées.

B.- Mémoire : L'information peut être entreposée immédiatement ou exiger préalablement une suite d'opérations (analyse et recherche). L'entreposage se fait à la banque des données. Celles-ci sont distribuées dans deux aires: une réservée exclusivement au personnel du Centre de Développement (documents importants, demandes de consultations, etc.); et une section accessible à tous (livres, revues, imprimés ou non-imprimés, bandes magnétiques ou magnétoscopiques).

C.- <u>Sortie</u> : Divers types d'information sont fournis, d'où un ensemble de mécanismes:

1. <u>Centre de Documentation</u>:

   Besoins de tous; contient les documents.

2. <u>Service de Consultation</u>:

   Information livrée uniquement sur demande de l'intéressé, (ou des intéressés).

3. <u>Service d'Assistance à l'Expérimentation</u>:

   Avis ou résultats fournis sur les expériences pédagogiques.

4. <u>Service de Diffusion</u>:

   Diffusion des données les plus intéressantes quant à l'enseignement et à l'apprentissage.

5. <u>Service d'Animation</u>:

   S'adresser à tout groupe ayant besoin d'un certain type d'information (ex: stage sur les techniques audio-visuelles, sur les objectifs opérationnels, etc.).

B. FORMATION.

BUTS:

Assurer un mécanisme d'acquisition de connaissances, d'habiletés et de techniques pédagogiques aux professeurs dans l'exercice de leur métier.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

1. Analyser les besoins des enseignants.
2. Créer des mécanismes de perfectionnement. (ex: ateliers, séminaires, documents audio-visuels, etc.).
3. Conduire à terme les activités prévues.

DESCRIPTION DES FONCTIONS:

1. Analystes
2. Concepteurs
3. Réalisateurs
4. Evaluateurs

NOTE EXPLICATIVE:

L'analyse des besoins peut conduire à la création de moyens permettant

1. soit de procuer une formation de base:
   - théories éducatives
   - connaissances d'approches méthodologiques telles que cours-discussion, équipes de travail, séminaires, cours-laboratoire, projets dirigés, projets libres, etc.
   - principes psychopédagogiques
   - utilisation de l'audio-visuel, etc.
2. soit procurer une formation spécialisée:
   - en taxonomie
   - en docimologie
   - en travail en équipe
   - en communication audio-visuelle
   - en organisation du changement
   - en techniques d'évaluation
   - en micro-graduation, etc.

Autant pour la formation de base que pour la formation spécialisée, il faut pouvoir assurer une relance et, selon les besoins, une supervision.

C. RECHERCHE ET EXPERIMENTATION.

BUTS:

1. Etre en mesure d'effectuer des recherches sur l'enseignement et sur l'apprentissage.

2. Assurer un cadre scientifique à toute expérimentation effectuée au collège.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

1. Mettre sur pied un service de recherche
2. Mettre sur pied un service d'expérimentation
3. Assurer le fonctionnement de ces services.

DESCRIPTION DES FONCTIONS:

A.- Recherche:

1. Recension : Des différentes recherches et expérimentations effectuées en éducation.
2. Sélection : Des recherches dont les résultats peuvent être utilisés.
3. Réalisation : De recherches.

B.- Expérimentation:

1. Création et/ou adaptation de designs expérimentaux.
2. Supervision des expérimentations.

D. EVALUATION.

BUTS:

1. Assurer la qualité scientifique des recherches et des expérimentations effectuées par le Centre de Développpement.

2. Assurer la qualité scientifique des mécanismes d'évaluation de l'apprentissage.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

1. Créer un service d'évaluation
2. Répondre aux besoins des professeurs.

DESCRIPTION DES FONCTIONS:

1. Procéder à l'analyse taxonomique des objectifs des cours.

2. Créer et adapter des instruments de mesure de l'apprentissage.

3. Créer et adapter des mécanismes d'évaluation des expérimentations tentées au collège.

4. Assumer la responsabilité des expérimentations.

5. Assumer un service de consultation pour les questions docimologiques et taxonomiques.

E. GESTION

BUTS:

-- Assurer un fonctionnement efficace du service.

-- Permettre une utilisation maximum par les professeurs des ressources des Centres de Développement Pédagogique.

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

1. Création de l'équipe DEVEX
2. Mise en place d'une stratégie de changement du milieu enseignant.
3. Organisation du travail.
4. Evaluation

DESCRIPTION DES FONCTIONS:

1. Analyse des besoins.
2. Elaboration des plans d'action.
3. Planification du travail et détermination des fonctions.
4. Coordination des services et des fonctions.
5. Evaluation continue des opérations entreprises.
6. Relations extérieures.

5.5 **Responsables**.

NOMS	EMPLOYEUR REGULIER	FORMATION	EXPERIENCE PERTIENTE
Yves BERTRAND	CEGEP St-Jérôme	M.A. (Philo.) Ph. D. (Philo.)(scol.) Stage intensif en audio-visuel à l'U. Laval. Stages en techniques d'animation. (3 ans)	Enseignement collégial, 2 ans. Coordonnateur de recherche et expérimentation, 2 ans (Maisonneuve, St-Jérôme).
Marie Chabot	CEGEP Lionel-Groulx	L. Ph. (Philo.) D. Ph. (Philo.)(scol.) L. Ph. (Psycho.) D. Ph. (Psycho.) 3 stages en techniques d'animation	Responsable provinciale des centres de socio-pédagogie Min. du Bien-Etre et de la famille. (2 ans) Coordonnateur provincial en sc. humaines, Min. de l'Education (1 an) Attaché de recherche PERPE (1½ an) Coordonnateur de recherche et d'Expérimentation (1 an)

5.6 Autres membres.

NOMS	EMPLOYEUR REGULIER	RESPONSABILITE DANS LE PROJET
Hoa Ngyuen PHAM-DANG	Collège Lionel-Groulx	Répondre aux demandes de consultation au Collège Lionel-Groulx. Assurer le fonctionnement du Centre de Documentation. Préparer les instruments de recherche requis par les professeurs.
A VENIR: Docimologue	Collège Lionel-Groulx	Former en docimologie et taxonomie au moyen de séminaires, ateliers et documents les professeurs des collèges Lionel-Groulx et St-Jérôme.
A VENIR: Moniteur de groupe.	Collège St-Jérôme	Former en techniques de travail en équipe et d'animation les professeurs des collèges Lionel-Groulx et St-Jérôme.
A VENIR: Documentalistes	Collège Lionel-Groulx Collège St-Jérône	Analyser, classer et distribuer la documentation pédagogique, la tâche étant coordonnée entre les deux (2) CEGEP.
A VENIR: Attaché de recherche (1973-1974)	Collège St-Jérôme	Répondre aux demandes de consultation des professeurs du Collège St-Jérôme. Préparer des instruments de recherche.

5.7 Echéancier.

JUILLET 1972 - SEPTEMBRE 1972	:	Constitution de l'équipe: engagement d'un docimologue, d'un moniteur en relations humaines et de deux documentalistes.
SEPTEMBRE 1972 - JANVIER 1973	:	Création des premiers programmes de formation en taxonomie, docimologie et techniques de travail en équipe. Bilan des ressources déjà actuelles aux Collèges Lionel-Groulx et St-Jérôme. Echanges réciproques: bibliographies, traductions, instruments d'évaluation, etc.
JANVIER 1973 - JUIN 1973	:	Expérimentation des programmes de formation.
JUIN 1973	:	Evaluation de la formation reçue par les professeurs. Rapport à la DIGEC.
ETE 1973	:	Relance et assistance aux professeurs engagés dans la docimologie ou le travail en équipe. Engagement probable d'un attaché de recherche pour le Collège St-Jérôme.
SEPTEMBRE 1973 - JUIN 1974	:	Poursuite et développement des activités entreprises dans les deux (2) CEGEP.
JUIN 1974	:	Bilan de toutes les approches pédagogiques entreprises dans les deux (2) CEGEP suite à la formation reçue et rapport à la DIGEC.
1974-1975	:	Centration sur la planification de textes exportables, à partir des documents préparés localement et de l'expérience acquise.

6.: JUSTIFICATION DU PROJET

6.1 Justification pratique #1.

Le premier argument qui milite en faveur du projet présenté ici est celui de l'état relativement avancé du Service de Perfectionnement Pédagogique (Recherche et Expérimentation) du Collège Lionel-Groulx, et la preuve que ce service peut déjà faire de l'effet cumulatif d'activités de formation à l'intérieur d'un même collège. Ainsi, à partir de trois formes assez simples d'évaluation des étudiants, préparées en juin 1971 pour des professeurs, le Service a reçu à l'automne 1971 quatre (4) demandes pour des moyens beaucoup plus complexes d'évaluation de méthodes pédagogiques utilisées par des groupes de professeurs. (Le cahier ci-joint en fait état). Puisque l'information communiquée en septembre quant au type de service offert a eu pour effet de créer de nouvelles demandes, nous sommes persuadés que la publication des nouveaux travaux occasionnera à son tour des demandes ultérieures. L'effet "boule de neige" des activités de formation et d'évaluation offertes sur place ne fait plus de doute dans notre esprit.

Cependant, nous faisons déjà face à des demandes auxquelles nous ne pouvons plus répondre. "L'animation" entreprise en 1969-1970 par F. Sauvé et continuée en 1970-1971 par Marie Chabot et Hoa Nguyen porte ses fruits, et les professeurs recherchent une aide bien spécifique en taxonomie,docimologie et relations humaines (techniques d'entrevue pour le tutorat, formation au travail en équipe pour le Team-Teaching, etc.) Pour notre part, nos horaires sont bien remplis par les consultations et la préparation et la mise en oeuvre d'instruments de recherche.

Par contre, nous jugeons que dans le moment, à Lionel-Groulx, ½ docimologue et ½ moniteur en relations humaines répondraient adéquatement aux besoins de

spécialistes. De plus, les besoins de St-Jérôme s'orientent dans le même sens. Déjà le travail d'animation exercé auprès des professeurs a créé un enthousiasme se concrétisant dans divers projets: enseignement par équipes (Team-Teaching) de professeurs pour le cours de mathématique 103, expérimentation de cours multidisciplinaires: Philosophie 340-401 et Sociologie 387-960, Philosophie 340-301 et Psychologie 350-210, recherche sur l'influence des variables de la personnalité sur la satisfaction pour les cours, création de plusieurs instruments d'évaluation, etc.

Les besoins exprimés par les professeurs sont nombreux et exigent déjà la présence d'une équipe de spécialistes. Puisque les besoins exprimés dans les deux collèges sont du même ordre, un regroupement des services nous apparaît comme une solution simple et efficace au problème de l'incapacité, faute de moyens, de répondre à toutes ces demandes. Un regroupement permet la mise en commun de réflexions, l'organisation d'activités, s'adressant aux professeurs des deux collèges, et évite un dédoublement onéreux et inefficace.

Ainsi, le projet actuel ne part pas à zéro; il est donc d'autant plus justifié, dans la pratique, qu'il permet à la réalité de la "formation pédagogique" de passer à son stade de maturité.

6.2 Justification pratique #2.

Le projet actuel amorce la régionalisation d'un service professionnel. Par sa formule d'unités locales de travail et sa coordination entre membres locaux à plein temps et une équipe "volante", il servira d'essai pour une forme de régionalisation qui respecte à la fois les besoins d'autonomie locale et les besoins de regroupement des ressources. Cette forme de régionalisation s'annonce comme devant permettre une utilisation maximum des ressources tant matérielles que humaines.

6.3 Importance théorique.

A notre sens, la formation en cours d'emploi (c'est-à-dire chez l'employeur) a fait ses preuves dans l'industrie suffisamment pour qu'on l'inaugure dans les CEGEP. Nous avons parlé plus haut des qualités que l'on peut assigner au mode de formation que nous envisageons. Ajoutons ici que si l'expérience peut être menée avec l'équipe complète que nous avons décrite, (plutôt qu'avec un personnel réduit qui ne peut suffire à toutes les tâches), il sera possible alors de généraliser cette approche à d'autres groupes de CEGEP qui seraient attirés par cette formule.

Pour fonder une telle généralisation, toutefois, il sera nécessaire de mesurer l'atteinte de nos objectifs. Une voie déjà mentionnée peut consister à évaluer les documents de travail produits; d'autres voies de vérification peuvent consister à faire enquête auprès des professeurs, à recueillir les témoignages des directeurs des Services Pédagogiques, à compiler le nombre le nombre de personnes rejointes et d'heures de formation reçue, etc.
Pour le moment nous jugeons prématuré de spécifier quelle sera la façon la plus adéquate de mesurer l'atteinte de nos objectifs. Nous comptons que cette préoccupation serait l'un des premiers soucis de l'équipe régionale, après l'engagement d'un docimologue!

7. : BUDGET

7.1 **Budget pour le collège St-Jérôme:**

SALAIRES:		
1 conseiller pédagogique (co-responsable du projet)	$ 12,000.	
1 moniteur	$ 10,000.	
1 documentaliste	$ 7,500.	
1 secrétaire	$ 4,600.	
TOTAL :	$ 34,100.	$ 34,100.
BENEFICES MARGINAUX :	$ 1,850.	$ 1,850.
FRAIS DE DEPLACEMENT :	$ 1,000.	$ 1,000.
CONSULTATIONS :	$ 750.	$ 750.
FRAIS DE PARTICIPATION :	$ 500.	$ 500.
MATERIEL SPECIALISE :	$ 2,500.	$ 2,500.
	TOTAL :	$ 40,700.

7.2 **Budget pour le collège Lionel-Groulx:**

SALAIRES:

1 directeur	$ 14,000.	
1 chercheur	$ 9,500.	
1 docimologue	$ 9,500.	
1 documentaliste	$ 7,500.	
1 secrétaire	$ 4,600.	
TOTAL :	$ 45,100.	$ 45,100.
BENEFICES MARGINAUX :	$ 1,988.	$ 1,988.
FRAIS DE DEPLACEMENT :	$ 1,000.	$ 1,000.
CONSULTATIONS :	$ 750.	$ 750.
FRAIS DE PARTICIPATION :	$ 500.	$ 500.
MATERIEL SPECIALISE :	$ 2,500.	$ 2,500.
	TOTAL :	$ 51,838.

7.3 Budget global:

SALAIRES:

Directeur du Centre de Développement Pédagogique à St-Jérôme.	$ 12,000.
Directeur du Centre de Développement Pédagogique à Lionel-Groulx.	$ 14,000.
Chercheur : Lionel-Groulx	$ 9,500.
Docimologue: Lionel-Groulx et St-Jérôme	$ 9,500.
Moniteur en relation humaines: Lionel-Groulx et St-Jérôme.	$ 10,000.
Deux documentalistes : Un par C.D.P.	$ 15,000.
Deux secrétaires: Une par C.D.P.	$ 9,200.
TOTAL:	$ 79,200.
BENEFICES MARGINAUX:	$ 3,838.
FRAIS DE DEPLACEMENT :	$ 2,000.
CONSULTATIONS :	$ 1,500.
FRAIS DE PARTICIPATION : (congrès, conférences, etc.)	$ 1,000.
MATERIEL SPECIALISE :	$ 5,000.
TOTAL :	$ 92,538.